

det, der finder anvendelse. Umiddelbart påhviler pligten til at gennemføre denne regel kun værtslandet, jf. ordlyden af direktivets artikel 3, stk. 1. Såfremt Danmark kun gennemfører direktivet i egenskab af værtsland, vil det betyde, at danske domstole i forhold til danske personer, der har været udstationeret, alene vil anvende Rom-konventionens regler. Det medfører, at dansk ret som udgangspunkt finder anvendelse. Dog kan domstolene vælge at anvende reglerne i værtslandet. I de almindelige bemærkninger er det således nævnt, at domstolene efter Rom-konventionens artikel 7 kan vælge at anvende ufravigelige regler efter et andet lands lovgivning, som kontraktforholdet har nær tilknytning til, selv om dette lands lovgivning ifølge konventionens udgangspunkt ikke finder anvendelse. Der er således indbygget et skøn i bestemmelsen i modsætning til den bestemmelse i konventionens artikel 7, der vedrører internationalt præceptive regler i domstolslandets egen lovgivning.

Efter direktivet skal medlemsstaterne sørge for, at arbejdstagerne og/eller deres repræsentanter råder over egnede procedurer med henblik på gennemførelse af direktivets forpligtelser, jf. de almindelige bemærkninger. Det er ikke nærmere angivet, hvorledes medlemsstaterne kan gennemføre denne pligt. Det foreslås, at danske domstole skal anvende reglerne i værtslandet, hvis lønmodtageren påberåber dem, hvilket går videre end Rom-konventionens artikel 7. Alternativet vil ellers være, at danske lønmodtagere vil være henvist til at lægge sag an i værtslandet, såfremt de vil have sikkerhed for, at reglerne i værtslandet anvendes.

Bestemmelsen omhandler »personer« i stedet for »lønmodtagere«, idet det er lønmodtagerbegrebet i værtslandet, der er afgørende.

#### Til § 8

Efter direktivet skal der udpeges et forbindelseskontor, der skal samarbejde med andre landes forbindelseskontorer om problemstillinger, der kan opstå i forbindelse med udstationeringer mellem landene. Endvidere skal kontoret kunne vejlede udenlandske arbejdsgivere og lønmodtagere om reglerne i Danmark. Dette kan være i form af henvisning til myndigheder og organisationer, udlevering af regler og pjecer m.v.

Det foreslås, at kontoret placeres i Arbejdsmarkedsstyrelsen.

#### Til § 9

Direktivet bestemmer, at for at gøre retten til de i direktivet sikrede arbejdsvilkår gældende, kan der an-

lægges retssag i den medlemsstat, på hvis område arbejdstageren er eller har været udstationeret, uden at dette i givet fald berører adgangen til at anlægge retssag i en anden stat i overensstemmelse med de internationale konventioner om retternes kompetence. Der sigtes herved til konventionen af 27. september 1968 om retternes kompetence og om fuldbyrdelse af retsafgørelser i borgerlige sager, herunder handelsager (EF-domskonventionen) og konventionen af 16. december 1988 om retternes kompetence og om fuldbyrdelse af retsafgørelser i borgerlige sager, herunder handelssager (Luganokonventionen).

Efter de nævnte konventioner kan sager vedrørende ansættelsesforhold bl.a. anlægges af lønmodtageren i det land, hvor den pågældende sædvanligvis udfører sit arbejde. Hvis lønmodtageren kun har været kortvarigt udstationeret, udfører vedkommende ikke sædvanligvis sit arbejde i værtslandet. Direktivet giver således lønmodtageren et supplerende værneting i de situationer, hvor der er tale om kortvarig udstationering.

De nævnte konventioner er gennemført i dansk ret ved Lov om EF-domskonventionen m.v. samt retsplejelovens § 247. Forslaget til § 9, der giver lønmodtageren mulighed for at lægge sag an i Danmark, er en særregel i forhold hertil.

Der er tale om en værnetingsregel, der ikke berører den materielle retsstilling. Denne afgøres af forslaget til §§ 5 og 6 samt Rom-konventionen. Forslaget har heller ikke betydning for spørgsmålet om, hvorvidt lønmodtageren har retlig interesse i at anlægge sag. Det bemærkes i denne forbindelse, at arbejdsmiljøloven er en offentligtretlig lov, og at den derfor i modsætning til de andre regler, der henvises til i forslaget, har et særligt sanktionssystem. Den praktiske fremgangsmåde ved arbejdsgiverens overtrædelse af arbejdsmiljøloven er derfor den, at der rettes henvendelse til Arbejdstilsynet, der herefter undersøger sagen og evt. anmoder politiet om at rejse tiltale.

Af bestemmelsen i forslagets § 9, stk. 2, fremgår, at en lønmodtager, der vælger at anlægge sag i Danmark, kan anlægge sagen ved den ret eller ved en af de retter, i hvis kreds vedkommende har udført det pågældende arbejde. I det omfang lønmodtageren ikke ønsker at anlægge sagen ved den ret, i hvis kreds arbejdet er udført, finder retsplejelovens almindelige bestemmelser om værneting anvendelse.

#### Til § 10

Da udstationerede arbejdstagere ikke er omfattet af ferieloven men af den særlige bestemmelse, der foreslås i § 6, kan arbejdsgivere ikke pålægges straf efter ferieloven. Da der skal indføres sanktioner for over-